

Plano para a Igualdade de Género (PIG)

APVET – Associação Portuguesa de Instituições de VET

Período de Vigência: 2026–2029

Índice

1. Introdução.....	3
2. Enquadramento.....	4
3. Princípios Orientadores.....	5
4. Objetivos Estratégicos.....	6
5. Governação	7
6. Áreas de Intervenção	8
6.1 Recrutamento e Seleção.....	8
6.2 Desenvolvimento Profissional.....	8
6.3 Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.....	8
6.4 Prevenção da Discriminação e do Assédio.....	8
6.5 Representação Equilibrada.....	9
6.6 Igualdade de Género no Ensino e Formação Profissional.....	9
6.7 Comunicação Inclusiva.....	9
7. Formação e Sensibilização	10
8. Monitorização.....	11
9. Indicadores.....	12
10. Recursos	13
11. Avaliação.....	14
12. Divulgação	15
13. Aprovação	16

1. Introdução

A APVET – Associação Portuguesa de Instituições de VET reconhece a igualdade entre mulheres e homens como um princípio fundamental da democracia, dos direitos humanos e da qualidade das organizações.

Enquanto associação nacional dedicada à promoção da excelência no Ensino e Formação Profissional (EFP), a APVET assume o compromisso de integrar a igualdade de género, a diversidade e a inclusão em todas as suas atividades, contribuindo para um sistema educativo e formativo mais justo, inovador e sustentável.

O presente Plano para a Igualdade de Género (PIG) estabelece a política institucional da APVET para a promoção da igualdade de oportunidades, da participação equilibrada e da prevenção de todas as formas de discriminação, em conformidade com a legislação portuguesa e com as orientações da Comissão Europeia para organizações participantes em programas europeus.

O Plano aplica-se aos membros dos órgãos sociais, colaboradores/as, consultores/as, formadores/as, avaliadores/as, parceiros/as, voluntários/as e participantes nas iniciativas promovidas pela APVET.

2. Enquadramento

Este Plano enquadra-se nos princípios definidos pela:

- Constituição da República Portuguesa;
- Código do Trabalho;
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto (representação equilibrada entre mulheres e homens);
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND 2018–2030);
- Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 5 das Nações Unidas;
- Estratégia para a Igualdade de Género da União Europeia;
- Requisitos do Programa Horizonte Europa para Planos para a Igualdade de Género.

3. Princípios Orientadores

A APVET orienta a sua atuação pelos seguintes princípios:

- Igualdade de oportunidades;
- Não discriminação;
- Inclusão e diversidade;
- Transparência;
- Participação;
- Mérito;
- Respeito pelos direitos humanos;
- Tolerância zero perante qualquer forma de assédio ou violência.

4. Objetivos Estratégicos

O presente Plano estabelece seis objetivos estratégicos:

1. Promover a igualdade de oportunidades na gestão da Associação.
2. Garantir uma representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos sociais, grupos de trabalho, painéis de especialistas e atividades públicas.
3. Integrar a perspetiva da igualdade de género nos projetos nacionais e europeus desenvolvidos pela APVET.
4. Promover uma participação equilibrada de mulheres e homens nas iniciativas de Ensino e Formação Profissional.
5. Sensibilizar colaboradores/as, associados/as e parceiros/as para a igualdade de género.
6. Implementar mecanismos permanentes de monitorização e melhoria contínua.

5. Governação

A Direção designará um/a Responsável pela Igualdade de Género.

Compete ao/à Responsável:

- coordenar a implementação do Plano;
- acompanhar os indicadores;
- apoiar as equipas de projeto;
- elaborar um relatório anual;
- propor medidas corretivas quando necessário.

A responsabilidade pela concretização deste Plano é partilhada por todos os órgãos da Associação.

6. Áreas de Intervenção

6.1 Recrutamento e Seleção

A APVET compromete-se a:

- utilizar linguagem inclusiva em todas as ofertas de emprego;
- aplicar critérios transparentes e objetivos;
- prevenir enviesamentos inconscientes durante a seleção;
- assegurar igualdade de oportunidades.

Meta: Todos os procedimentos de recrutamento adotam práticas inclusivas.

6.2 Desenvolvimento Profissional

A Associação assegurará:

- igualdade de acesso à formação;
- igualdade de oportunidades para assumir funções de coordenação;
- acesso equitativo à progressão profissional;
- avaliação baseada exclusivamente em critérios de desempenho.

6.3 Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

8

A APVET promoverá:

- flexibilidade organizacional sempre que possível;
- respeito pelos direitos de parentalidade;
- equilíbrio entre vida profissional e pessoal;
- organização de reuniões em horários compatíveis com responsabilidades familiares.

6.4 Prevenção da Discriminação e do Assédio

A APVET adota uma política de tolerância zero relativamente a:

- discriminação baseada no sexo, identidade ou expressão de género;
- assédio moral;
- assédio sexual;
- violência baseada no género;
- comportamentos ofensivos ou intimidatórios.

Será disponibilizado um mecanismo confidencial para apresentação e tratamento de denúncias, assegurando confidencialidade, imparcialidade e proteção contra represálias.

6.5 Representação Equilibrada

Na constituição de:

- grupos de trabalho;
- painéis de especialistas;
- comissões de avaliação;
- equipas de projeto;
- conferências;
- seminários;
- ações de formação;

a APVET procurará assegurar uma representação equilibrada de mulheres e homens. Meta: Sempre que exequível, procurar que nenhum dos géneros represente menos de 40% dos participantes convidados.

6.6 Igualdade de Género no Ensino e Formação Profissional

9

Enquanto associação representativa de instituições de EFP, a APVET promoverá:

- a igualdade de acesso à formação profissional;
- o combate à segregação horizontal das profissões;
- a valorização das raparigas em áreas STEM e tecnológicas;
- a valorização dos rapazes em áreas tradicionalmente femininas;
- práticas pedagógicas inclusivas;
- recursos didáticos livres de estereótipos de género.

Sempre que pertinente, os projetos europeus e nacionais integrarão uma análise da dimensão de género.

6.7 Comunicação Inclusiva

A APVET compromete-se a:

- utilizar linguagem inclusiva nas suas publicações;
- evitar imagens ou mensagens estereotipadas;
- promover diversidade nos materiais institucionais;
- divulgar exemplos de boas práticas de igualdade de género no EFP.

7. Formação e Sensibilização

A APVET promoverá regularmente ações de formação dirigidas a:

- colaboradores/as;
- dirigentes;
- associados/as;
- formadores/as;
- técnicos/as de projeto.

As ações poderão abranger temas como:

- igualdade de género;
- diversidade e inclusão;
- preconceitos inconscientes;
- prevenção do assédio;
- integração da perspetiva de género em projetos Erasmus+ e Horizonte Europa;
- linguagem inclusiva.

8. Monitorização

Serão recolhidos, sempre em conformidade com o RGPD, indicadores relativos a:

- distribuição por género dos/as colaboradores/as;
- composição dos órgãos sociais;
- participação em ações de formação;
- composição das equipas de projeto;
- oradores/as e especialistas convidados/as;
- participação nas atividades promovidas pela APVET;
- situações de discriminação ou assédio reportadas.

Será elaborado um relatório anual de monitorização.

9. Indicadores

Entre os indicadores de acompanhamento incluem-se:

- percentagem de mulheres e homens nos órgãos sociais;
- equilíbrio de género entre colaboradores/as;
- participação por género nas ações de formação;
- equilíbrio entre oradores/as e especialistas;
- número de colaboradores/as formados em igualdade de género;
- integração da dimensão de género nos projetos financiados;
- número de situações reportadas e respetiva resolução.

10. Recursos

A APVET compromete-se a assegurar:

- recursos humanos para a coordenação do Plano;
- orçamento para ações de sensibilização e formação;
- meios para recolha e análise de indicadores;
- apoio técnico à integração da igualdade de género nos projetos.

11. Avaliação

O Plano será:

- monitorizado anualmente;
- objeto de relatório público de execução;
- revisto sempre que necessário;
- atualizado no final do período de vigência.

12. Divulgação

O presente Plano será:

- aprovado pela Direção da APVET;
- publicado no sítio institucional da Associação;
- divulgado junto das instituições associadas;
- disponibilizado aos parceiros nacionais e internacionais;
- integrado nos procedimentos de acolhimento de novos/as colaboradores/as e prestadores/as de serviços.

13. Aprovação

O presente Plano para a Igualdade de Género entra em vigor após aprovação pela Direção da APVET.

Data de aprovação: 18/12/2025

Período de vigência: 2026–2029